

Mobilità orizzontale e tutela delle conoscenze tecniche e professionali

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 11023 del 27 Maggio 2016, ha affermato, in tema di “ius variandi”, che la cosiddetta mobilità orizzontale, vale a dire la possibilità di variare le mansioni del prestatore all'interno di un livello di qualifica gerarchica, è lecita purché non si risolva in una violazione dell'art. 2103 c.c., ossia in una perdita o in un mancato incremento delle conoscenze tecniche e professionali.

.....

La Corte Suprema, con la sentenza in commento, ha definito che la possibilità di variare le mansioni del prestatore all'interno di un livello di qualifica gerarchica, è lecita purché non si risolva in una perdita o in un mancato incremento delle conoscenze tecniche e professionali acquisite e il datore di lavoro non può limitarsi ad affermare semplicemente la sussistenza di un'equivalenza convenzionale tra le mansioni svolte in precedenza e quelle assegnate a seguito dell'entrata in vigore della nuova classificazione prevista dal contratto collettivo, dovendo per contro procedere ad una ponderata valutazione della professionalità del lavoratore al fine della salvaguardia, in concreto, del livello professionale acquisito, e di una effettiva garanzia dell'accrescimento delle capacità professionali del dipendente

Il fatto

Il caso trae origine dalla sentenza con cui i giudici di Corte d'Appello accoglievano parzialmente l'appello proposto da una società avverso la sentenza del tribunale di primo grado che dichiarava l'illegittimità dell'adibizione di un dipendente a nuove mansioni assegnategli e condannava la società convenuta a reintegrarlo nelle pregresse mansioni o in mansioni equivalenti ed al risarcimento del danno da commisurarsi al 50% della retribuzione mensile per ogni mese di adibizione alle mansioni non equivalenti, oltre accessori e spese.

A fondamento della decisione la Corte, richiamato un pronunciamento di legittimità che aveva esaminato una fattispecie analoga, osservava che in tema di riclassificazione del personale la parte datoriale non può limitarsi ad affermare semplicemente la sussistenza di un'equivalenza convenzionale tra le mansioni svolte in precedenza e quelle assegnate a seguito dell'entrata in vigore della nuova classificazione, dovendo per contro procedere ad

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

una ponderata valutazione della professionalità del lavoratore al fine di salvaguardare in concreto il livello professionale acquisito e di garantire l'accrescimento delle capacità professionali del dipendente.

Nel caso di specie, confrontando le mansioni svolte dal lavoratore rispettivamente prima e dopo l'atto di variazione, la Corte affermava che non vi fosse dubbio che sussistesse un'evidente dequalificazione e che essa non fosse stata in alcun modo giustificata.

Quanto al risarcimento, la Corte affermava che il danno alla professionalità, da limitarsi contrariamente a quanto sostenuto dal primo giudice solo a seguito della definitiva adibizione al nuovo servizio, sussisteva in base alle circostanze di fatto emerse dagli atti di causa che costituivano elementi presuntivi dell'effettivo esistenza del pregiudizio e cioè la durata quasi ventennale dell'esperienza lavorativa del lavoratore in un settore prettamente tecnico che comportava l'arricchimento del bagaglio professionale dallo stesso posseduto a fronte dell'adibizione a mansioni elementari e ripetitive, durata in seguito ininterrottamente fino al deposito del ricorso introduttivo del giudizio.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentandosi in particolare per avere la Corte ritenuto le nuove mansioni deteriori e comunque non equivalenti rispetto alle precedenti, nonostante l'affermata inclusione di entrambe all'interno della qualifica di appartenenza del dipendente.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, i Giudici di legittimità, ricordavano che l'art.2013 c.c. è norma di garanzia individuale, a tutela della professionalità di ogni singolo lavoratore, e prevale anche rispetto alla classificazione collettiva, secondo il meccanismo dell'inderogabilità in peius.

Perciò la contrattazione collettiva deve muoversi all'interno, e quindi nel rispetto, della prescrizione posta dal primo comma dell'art. 2103 c.c. (vigente al momento dell'atto datoriale di demansionamento) che fa divieto di un'indiscriminata fungibilità di mansioni; salvo meccanismi convenzionali di mobilità orizzontale in caso di fungibilità funzionale delle mansioni o per sopperire a contingenti esigenze aziendali, ovvero per consentire la valorizzazione della professionalità potenziale di tutti i lavoratori inquadrati in quella qualifica.

La Suprema Corte dava quindi in questo modo continuità all'orientamento di legittimità intervenuto in analoga fattispecie e richiamato dalla Corte d'appello a fondamento della pronuncia, in base al quale la cosiddetta mobilità orizzontale, vale a dire la possibilità di

variare le mansioni del prestatore all'interno di un livello di qualifica gerarchica, è lecita purché non si risolva in una violazione dell'art. 2103 c.c., ossia in una perdita o in un mancato incremento delle conoscenze tecniche e professionali.

Ebbene, proseguiva la Corte, pur in presenza di un riclassamento con riassetto delle qualifiche e dei rapporti di equivalenza tra mansioni, e pur in ipotesi di reinquadramento previsto dal contratto collettivo in un'unica qualifica di lavoratori precedentemente inquadrati in qualifiche distinte, permaneva il divieto di un'indiscriminata fungibilità di mansioni che esprimano in maniera radicale una diversa professionalità, e che non consentano una sia pure residuale utilizzazione dell'acquisita professionalità, qualora le ultime mansioni espletate non abbiano con quelle spiegate in precedenza, affinità o analogia di sorta.

Da ciò derivava che in tema di riclassificazione del personale la parte datoriale non può limitarsi ad affermare semplicemente la sussistenza di un'equivalenza convenzionale tra le mansioni svolte in precedenza e quelle assegnate a seguito dell'entrata in vigore della nuova classificazione, dovendo per contro procedere ad una ponderata valutazione della professionalità del lavoratore al fine della salvaguardia, in concreto, del livello professionale acquisito, e di una effettiva garanzia dell'accrescimento delle capacità professionali del dipendente.

Nel caso di specie, affermavano quindi i Giudici, la Corte di merito, mettendo a raffronto l'attività svolta dal lavoratore prima della riclassificazione con l'attività successivamente spiegata era pervenuta alla conclusione della concreta dequalificazione, sul piano fattuale, del predetto lavoratore in violazione del disposto dell'art. 2103 c.c., sotto il profilo che lo svolgimento di attività semplici e meramente ripetitive determinava l'impossibilità per il dipendente di utilizzare le pregresse capacità professionali ed, eventualmente, di accrescerle, ma anzi importava necessariamente la progressiva perdita delle capacità già acquisite nel precedente incarico.

Da tutto quanto sopra, ne discendeva il rigetto del ricorso.

In definitiva

Secondo l'esegesi della Suprema Corte, in tema di "ius variandi", la cosiddetta mobilità orizzontale, vale a dire la possibilità di variare le mansioni del prestatore all'interno di un livello di qualifica gerarchica, è lecita purché non si risolva in una violazione dell'art. 2103 c.c., ossia in una perdita o in un mancato incremento delle conoscenze tecniche e professionali.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)